

MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA MAKASSAR

Andi Winda Aksari Hamzah¹

¹Universitas Negeri Makassar

¹Fakultas Ilmu Sosial

ABSTRAK

Andi Winda Aksari Hamzah.2018. Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Bapak Muhammad Guntur dan Bapak Muhammad Nur Yamin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui observasi, kuesioner/angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tergolong dalam kategori baik yang ditinjau dari indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Untuk kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga kerja Kota Makassar tergolong dalam kategori sangat baik yang ditinjau dari indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dilihat dari hasil analisis determinasi besarnya kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja yakni 6,7 terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban baik organisasi yang bergerak dibidang pemerintah maupun non pemerintah berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang sama, yaitu mengharapkan hasil yang baik serta memuaskan sesuai apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi tergantung pada aspek sumber daya. Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting dalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan,

pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas- tugas yang telah diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikelola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja dalam instansi pemerintah atau swasta.

Pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi dalam suatu instansi. Peranan pegawai didalam instansi pemerintah sangat penting untuk membantu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung

dengan kinerja yang baik dari para pegawai.

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Sehingga kinerja pegawai pada instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan, untuk itu para atasan harusnya memperhatikan kinerja pegawainya. Maka kinerja pegawai diorientasikan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan secara terkoordinir sesuai bidang kerjanya untuk melaksanakan program kerja dari Instansi pemerintah tempatnya bekerja. salah satu komponen untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu adanya motivasi kerja.

memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapannya. motivasi kerja pegawai merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang

menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. sekalipun seseorang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak maksimal. Terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu, upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai kinerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Sehingga keberhasilan produktivitas kerja dapat tercapai.

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widastuti Ishak pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Koperasi berkat Kabupaten sidrap” adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai koperasi akan tetapi memiliki kecenderungan untuk berpengaruh positif, Apabila motivasi ditingkatkan secara optimal maka hasil kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini disebabkan karena harapan-harapan pegawai telah terpenuhi dengan baik, seperti adanya dorongan-dorongan dari atasan untuk mengembangkan diri, adanya insentif diluar gaji pokok yang relatif sering diterima, dan adanya hubungan harmonis antara sesama pegawai pada unit kerja tersebut.¹

Selain itu, hasil penelitian dari Fatma Farah Dillah pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap

¹Ishak, widiastuti. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai

Koperasi berkat Kabupaten sidrap” skripsi universitas Negeri Makassar

Kinerja Pegawai(Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari)” hasil penelitiannya menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Selain itu, Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga, artinya secara bersama-sama motivasi kerja dan pemberian insentif dapat mempengaruhi kinerja pegawai.²

Kedua hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. dapat dipahami bahwa semakin tinggi pemberian motivasi pegawai dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan juga baik. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Melihat pentingnya motivasi dan kinerja pegawai, maka dalam hal ini Kantor Dinas Tenaga kerja kota Makassar juga perlu memperhatikan hal tersebut agar

dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawainnya.

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar merupakan instansi pemerintah yang menangani masalah ketenagakerjaan, secara umum memberikan pelayanan kepada masyarakat. maka segala bentuk masalah atau hambatan kerja yang ada harus ditangani lebih tepat agar kredibilitas Dinas Tenaga kerja kota Makassar tetap terjaga. Namun demikian kinerja pegawai masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat seperti ketidaktepatan waktu masuk dan cepat pulang. Melihat bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab sendiri, dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi. Sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh seorang leader terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Setelah mencermati uraian di latar belakang, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “**Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar**”.

Salah satu alasan mengapa penulis memilih judul ini, karena terdorong oleh keinginan penulis untuk berusaha mengkaji masalah Motivasi kerja yang nampak pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Motivasi Kerja

Pegawai yang berada di lingkungan organisasi merupakan suatu masyarakat tersendiri dan memiliki karakteristik yang berbeda- beda.

² Fatmah farah dillah. 2017. “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus*

Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari)” skripsi Universita Halu oleo kendari

Pegawai itu tidak berdiri sendiri, karena berada dan saling berhubungan dengan masyarakat yang lebih luas di luar organisasi. Pegawai tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu.

Peranan pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi, motivasi inilah yang menentukan perilaku setiap pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Sutrisno dalam Sutrisno (2009: 110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.³

Sementara itu Motivasi Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016: 322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.⁴ Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016: 322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.⁵

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2015: 94) mengatakan bahwa:

“Work motivation is defined as conditions which influences the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting”. (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).⁶

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan pada seseorang individu untuk melakukan suatu tindakan untuk memenuhi keinginan diri dan mencapai tujuan organisasinya.

Teori Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland dalam Sutrisno (2009: 128- 129) teori kebutuhan yang yang disebut dengan teori Motivasi Prestasi. Ada tiga teori Kebutuhan akan. 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), 2) kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), 3) kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*).

Untuk lebih jelasnya peneliti akan mengemukakan pengertian dari lima hierarki kebutuhan tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi (*Need for achievement*) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*) merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) merupakan kebutuhan untuk

³Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group, Hal. 110

⁴Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Hal. 322

⁵Ibid

⁶Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Hal. 94

menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.⁷

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017: 9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Menurut Whitmore dalam Hamzah dan Nina (2014: 60) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata.⁹ King dalam Hamzah dan Nina (2014: 61) menyatakan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.¹⁰

Bernadin dalam Sudarmanto (2015: 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.¹¹ Dalam hal ini Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau

kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Robert dan Bacal dalam Kaswan (2016: 6) menjelaskan bahwa:

Performance is the degree to which an employee contributes to the goals of his or her work unit and company as a result of his her behavior and the application of skills, abilities, and knowledge. Artinya Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya.¹²

Campbell dalam Kaswan (2016: 6) mengemukakan bahwa:

Job performance represents behaviors employees engage in while at work that contribute to organizational goals. Jadi kinerja pegawai menggambarkan perilaku yang dilakukan pegawai selama di tempat kerja yang memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi.¹³

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi atau hasil kerja yang menggambarkan sejauh mana sebuah organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Selain itu, kinerja Pegawai juga menunjukkan seberapa baik perilaku pegawai dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil

⁷Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group Hal. 128-129

⁸Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *evaluasi Kinerja sdm*. Cetakan Ke-8. Bandung: PT Refika Aditama, Hal. 9

⁹Hamzah B.uno & Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal. 60

¹⁰Ibid. Hal. 61

¹¹Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan pengembangan kompetensi sdm*. Cetakan ke-3. Yogyakarta: Pustaka Belajar, Hal. 8

¹²Kaswan. 2016. *Peak Performance*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta, Hal. 6

¹³Ibid

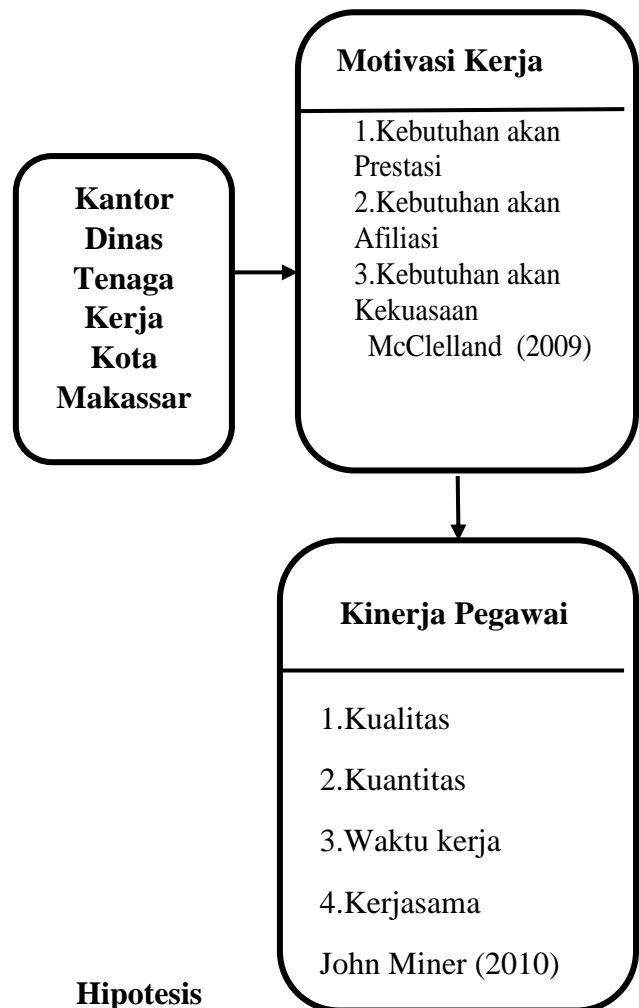
dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi-dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja.

John Miner dalam sutrisno (2010: 172-173), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu: a) kualitas, b) kuantitas, c) waktu kerja d) kerja sama. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Kualitas, yaitu yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b) Kuantitas, yaitu yang dihasilkan berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- c) Waktu kerja, yaitu menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d) Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya¹⁴

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel ini yaitu indikator Motivasi Kerja menurut McClelland yang meliputi kebutuhan akan prestasi (*Need for Achivement*), Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) dan Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for power*).



Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Moleong dalam Afrizal (2016: 16) menyatakan metode penelitian kuantitatif sebagai sebuah metode penelitian data yang dikumpulkan berupa angka-angka.¹⁵ Oleh sebab itu, lebih tepat

¹⁴ Edy sutrisno.2010.*Budaya Organisasi*.Edisi pertama. cetakan ke-1.Jakarta: Prenada Media Group, Hal. 172-173

¹⁵ Afrizal.2016. *Metode penelitian kualitatif*. Cetakan ke-3.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal.16

dikatakan bahwa para peneliti dengan metode kuantitatif mengangkakan sesuatu.

Jenis dalam penelitian ini yaitu penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.¹⁶

1) Variabel Independen

Dalam kaitannya hal ini variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X).

2) Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

Adapun desain dari penelitian ini, yaitu:



Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Independen

motivasi kerja adalah suatu dorongan pada seseorang individu untuk melakukan suatu tindakan untuk memenuhi keinginan diri dan mencapai tujuan organisasinya.

1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for achievement*), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

2. Variabel Dependen

Kinerja Pegawai menunjukkan seberapa baik perilaku pegawai dalam upaya menciptakan tujuan organisasi.

1) Kualitas adalah mutu dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu caranya adalah dengan melihat tingkat kesalahan dalam pengerjaan suatu pekerjaan.

2) Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan ditandai dengan jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau terlaksana sesuai standar yang telah ditentukan.

3) Waktu kerja adalah dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau ditentukan.

4) Kerjasama adalah kepandaian menjalin hubungan dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengukur variabel yang diteliti maka digunakan instrumen berupa kuisisioner atau angket yang diajukan kepada responden. Dengan menggunakan skala *likert*, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sebanyak 118 orang pegawai. maka banyaknya sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Untuk pengambilan sampel adalah *sampling incidental*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut.

a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku

¹⁶Sugiyono.2016.*Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta, Hal.11

manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Kuesioner (Angket)

Angket adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan data yang relevan dengan penelitian.

Data analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

1. Teknik Statistik Deskriptif

a. Analisis Distribusi Frekuensi

Penentuan kategorisasi dari indikator dilakukan dengan menggunakan daftar distribusi frekuensi. Selanjutnya untuk menginterpretasikan hasil analisis pada tiap-tiap indikator dan untuk menunjukkan kategori tiap variabel dibuat distribusi frekuensi, perhitungan interval kelasnya sebagai berikut :

$$: \frac{\text{Interval Kelas range}}{\text{jumlah interval}}$$

b. Presentase

Menurut Sudijono (2007: 43) untuk mengukur presentase maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

p = angka presentase

f = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah Frekuensi/banyaknya responden¹⁷

Analisis presentase dilakukan terhadap parameter dengan mengadopsi kategorisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2010: 44) sebagai berikut:

81%- 100% dikategorikan sangat baik

61%- 80% dikategorikan baik

41%- 60% dikategorikan cukup

21%- 40% dikategorikan kurang

0%- 20% dikategorikan kurang sekali¹⁸

c. Uji Validitas

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

2. Teknik Statistik Inferensial

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

2. Uji t

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan ($\alpha = 0,05$).

PEMBAHASAN

¹⁷Anas Sudijono. 2007. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 43

¹⁸Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, hal. 44

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi, motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Untuk menganalisis motivasi kerja yang terdapat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka digunakan teori motivasi menurut McClelland (2009: 128-129) yaitu kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, apabila dilihat dari 3 indikator yaitu:

- a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*), Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator kebutuhan akan prestasi berada pada kategori Baik dengan tingkat persentase sebesar 65,77 persen. Dari hasil pengamatan bahwa pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selalu bertanggung jawab terhadap semua pelaksanaan tugasnya serta bekerja keras guna mendapatkan umpan balik dari hasil kerjanya, namun masih ada pegawai yang kurang pengetahuan terhadap pelaksanaan tugasnya sehingga masih perlu mengembangkan ide-ide yang kreatif dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perlunya pengembangan diri untuk meningkatkan potensi pegawai dengan mengikuti pelatihan. Suatu program pelatihan disebut efektif bila bermanfaat bagi pegawai dan dampaknya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- b. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*), Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator

kebutuhan akan afiliasi berada pada kategori Baik dengan tingkat persentase sebesar 67,33 persen. Dalam hal ini pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selalu mengkomunikasikan pekerjaan sesama rekan kerja karena tanpa adanya komunikasi, mustahil jika pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Selain itu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selalu menjalin dan menjaga hubungan baik sesama rekan kerja yaitu dapat dilihat dari keterlibatannya pegawai dalam memberikan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan. Salah satu bentuk sosialisasinya yaitu kegiatan sosialisasi deteksi dini kerawanan hub. Industrial pada perusahaan, pelatihan bimbingan teknis operator informasi pasar kerja, dan masih banyak kegiatan sosialisasi yang lainnya.

- c. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*), Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator kebutuhan akan kekuasaan berada pada kategori Baik dengan tingkat persentase sebesar 69,68 persen. Dalam hal ini pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selalu berusaha menunjukkan cara kerja yang baik, senantiasa memberikan pendapat kepada rekan kerja terkait tugas-tugas organisasi, serta bekerja keras dan bertanggung jawab guna mendapatkan kesempatan promosi jabatan.

Dilihat dari ketiga indikator motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, berada pada kategori Baik dengan tingkat pencapaian persentase 67,56 persen. Hal ini dapat dikatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat ditonjolkan dimana kebutuhan ini tercermin pada seseorang untuk menguasai dan berpengaruh pada

pegawai dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja pegawai dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.

Untuk menganalisis kinerja pegawai yang terdapat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, maka digunakan teori menurut John Miner (2010: 172-173) yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, apabila dilihat dari 4 indikator yaitu:

- a. Kualitas, Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator kualitas berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 93,80 persen. Dalam hal ini pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selain ditempatkan sesuai dengan keahlian para pegawai juga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, akan tetapi terkadang pegawai masih kurang cermat dan teliti yaitu dalam memberi nomor pada naskah surat.
- b. Kuantitas, Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator kuantitas berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 94,79 persen. Dalam hal ini pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar selalu bekerja sesuai dengan standar mutu dan berusaha mencapai target kerja, meskipun masih kurang cepatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena kurangnya fasilitas komputer yang masih kurang memadai.

c. Waktu kerja, Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator waktu kerja berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 96,09 persen. Dalam hal ini pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, dan semua pekerjaan diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan, tetapi kadang masih terkendala pada pegawai yang datang terlambat.

- d. Kerjasama, Sesuai dengan hasil penelitian terkait dengan indikator kerjasama berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 95,90 persen. Dari hasil pengamatan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar lebih mengutamakan kebersamaan dan rasa pengabdian terhadap instansi, serta saling memberi dukungan agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya dan selalu membangun kerjasama yang harmonis sesama rekan kerja. Hal ini dapat dilihat dari mampunya pegawai dalam melibatkan diri sesama rekan kerja dalam hal kegiatan atau program kerja yang ada misalnya kegiatan Job Fair dan kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Saat ini organisasi tidak lagi berbasis individu tetapi dilaksanakan oleh tim sehingga semakin tinggi tingkat kerjasama tim, maka semakin tinggi produktivitas dan kontribusi terhadap organisasi.

Dilihat dari ke empat indikator Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, berada pada kategori Sangat Baik dengan tingkat pencapaian presentase 95,14 persen. Hal ini dapat dikatakan bahwa waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas organisasi cenderung efektif dan efisien sesuai

dengan target waktu yang ditetapkan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melibatkan sebanyak 82 pegawai. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,2172 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi kerja dan Kinerja pegawai diperoleh hasil analisis koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,742 lebih besar dari standar koefisien *Cronbach Alpha* yaitu 0,7. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari output SPSS, diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 35,60 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja seluruhnya dianggap bernilai nol atau tidak ada nilai, maka nilai kinerja pegawai sebesar 35,60 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Koefesien regresi X (Motivasi kerja) sebesar 0,372 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Motivasi kerja dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau dalam kondisi konstan, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,372.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai), dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. Hasilnya yaitu sebesar 0,067 atau 6,7 %. Artinya variabel bebas (motivasi kerja)

mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sangat ditentukan oleh faktor motivasi kerja dalam hal ini kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*). Berdasarkan nilai determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Untuk menguji hipotesis, dilakukan dengan menggunakan uji t , hasilnya diketahui bahwa nilai t sebesar $2,397 > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan 0,019 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dapat teruji kebenarannya.

Motivasi kerja sangat penting dalam suatu perusahaan dan organisasi. Motivasi kerja yang baik akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Motivasi kerja sangat diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan pancingan dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner dalam Notoatmodjo (2015: 125) bahwa kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.¹⁹ Baik

¹⁹Soekidjo Notoatmodjo. Op.cit, Hal. 125

Gibson maupun stoner berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seseorang karyawan atau tenaga kerja. tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. sekalipun seseorang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak maksimal, Dengan adanya motivasi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Kesimpulan

1. Motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar berada pada kategori baik (67,56 persen). Hal ini dapat ditinjau dari indikator yang digunakan Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) berada pada tingkat presentase sebesar 65,77 persen, Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*) presentase sebesar 67,33 persen, Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) presentase sebesar 69,68 persen. Sedangkan Tingkat Kinerja pegawai terhadap Motivasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Dilihat dari hasil pengukuran persentase, indikator kualitas berada pada tingkat presentase sebesar 93,80 persen, kuantitas 94,79 persen, waktu kerja 96,09 persen, dan kerjasama 95,90 persen. Dapat diketahui berada pada kategori sangat baik dengan presentase sebesar 95,14 persen. Ini berarti kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah menunjukkan kinerja yang baik. Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 35,60 + 0,372X$ yaitu diperoleh Konstanta (a) sebesar 35,60 menjelaskan bahwa jika motivasi kerja diasumsikan bernilai nol

(tidak ada nilai) maka nilai kinerja pegawai sebesar 35,60 atau berada dalam kategori ada pengaruh. Koefisien regresi X sebesar 0,372 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,372. Dan besar pengaruh pada nilai R Square 6,7 %.

Implikasi

Hasil penelitian tentang Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar ini diharapkan agar pimpinan memahami apa yang menjadi hak dan kebutuhan para pegawai agar loyalitas dan semangat kerjanya semakin tinggi.

Saran

1. dalam hal pengaruh motivasi kerja diharapkan dapat dipertahankan karena motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.
2. Kepada pegawai yang telah bekerja dengan maksimal sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh sudah mencapai tahap sangat baik, ini berarti bahwa pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar telah bekerja dengan baik, diharapkan dapat dipertahankan kinerjanya.
3. Sebaiknya dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, salah satu yang paling penting adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik yang akan berdampak pada kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
4. Disarankan bagi peneliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan

indikator- indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai semakin bertambah.

5. Agar kiranya fasilitas penunjang pegawai dapat dilengkapi lagi supaya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat dimaksimalkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Afrizal. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharmisi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi aksara
- Hamzah & Nina. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kaswan. 2016. *Peak Performance*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2017. *Evaluasi kinerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: In Media
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media

_____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama

Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____. 2016. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Umar. Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

2. Skripsi

- Ishak, widiastuti. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Koperasi berkat Kabupaten sidrap” skripsi universitas Negeri Makassar
- Fatmah farah dillah. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari)” skripsi Universita Halu oleo kendari

